

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘



องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเอง
อำเภอพิมาย จังหวัดนครราชสีมา

การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเอง อำเภอฟินาย จังหวัดนครราชสีมา

๑. การบริหารงานบุคคลท้องถิ่น

ใน พ.ศ. ๒๕๔๐ ถือได้ว่าเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญของการปฏิรูปการบริหารงานบุคคลท้องถิ่นของไทย ด้วยการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๔๐ ฉบับนี้ได้แสดงเจตนารมณ์ที่ชัดเจนของรัฐที่จะกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากกว่ารัฐธรรมนูญทุกฉบับที่ผ่านมา จากบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๔๐ เป็นผลให้เกิดการตรากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น คือ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งเป็นกฎหมายที่ให้อำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระในด้านการบริหารงานบุคคลตามความต้องการและความเหมาะสมของท้องถิ่น โดยมีคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่นของตนเองทำหน้าที่บริหารงานบุคคลสำหรับท้องถิ่นของตนได้โดยตรง และให้มีองค์กรกลางทำหน้าที่กำหนดมาตรฐานกลาง กำหนดมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกรูปแบบให้มีทิศทางที่เหมาะสมและเป็นธรรม

๒. ความหมายของการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น

การบริหารงานบุคคลท้องถิ่น หมายถึง กระบวนการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น ในด้านต่างๆ ตั้งแต่ การแต่งตั้ง การโยกย้าย การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การลงโทษ และการให้พ้นจากตำแหน่ง เพื่อให้เป็นไปตามตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย โดยเป็นระบบที่ยึดถือหลักระบบคุณธรรม และหลักการการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี และสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

๓. ระบบโครงสร้างการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น

๑. ระบบขั้นยศ

ระบบขั้นยศ (Common level) เริ่มใช้ครั้งแรกเมื่อปี พ.ศ. ๒๕๑๘ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นการจัดโครงสร้างทุกตำแหน่งตามระดับมาตรฐานกลาง (Common Level) เป็น ๑๑ ระดับ คือ การกำหนดระบบโครงสร้างการบริหารงานบุคคลโดยใช้ตัวตำแหน่งเป็นตัวตั้งในการกำหนดเงินเดือนและบริหารบุคคลต่างๆ จึงได้มีการกำหนดตำแหน่ง รายละเอียดหน้าที่ของแต่ละตำแหน่ง และเงื่อนไขของคุณสมบัติผู้ดำรงตำแหน่งเอาไว้ จากนั้นก็เป็นกลุ่มตำแหน่ง แล้วเป็นสายงาน จุดอ่อนที่สำคัญของระบบนี้ คือ การใช้ระบบเงินเดือนซึ่งใช้มาตรฐานเดียวกัน คือ ๑-๑๑ แล้วก็ใช้บัญชีเดียว การจ่ายค่าตอบแทนจึงไม่สะท้อนกับผลการปฏิบัติงาน ส่งผลให้ไม่จูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถ “คนดี คนเก่ง” อยู่ในระบบราชการได้

๒. ระบบจำแนกตำแหน่ง (ระบบแท่ง Broadband)

เมื่อวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๕๑ คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (กถ.) และคณะกรรมการกลางข้าราชการส่วนท้องถิ่น (กจ. กท. และ ก.อบต.) ได้มีประกาศปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น จาก “ระบบซี” ไปเป็น “ระบบแท่ง (Broadband)” ถือเป็นการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในระบบราชการไทยโดยเฉพาะการปรับเปลี่ยนระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน การปรับปรุงระบบวินัย และการพิทักษ์ระบบคุณธรรมในข้าราชการพลเรือน นอกจากผลกระทบข้างต้นแล้ว สิ่งที่เป็นหัวใจสำคัญคือการยึดหลักคุณธรรม หลักสมรรถนะ หลักผลงาน หลักการกระจายอำนาจ และหลักความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตและการทำงานโดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๘

การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกกลุ่มประเภทได้ ๔ ประเภท ได้แก่

๑) **ประเภททั่วไป** คือ ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานสนับสนุน งานบริการ งานปฏิบัติการ ของหน่วยงานต่างๆ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งบรรจุจากผู้จบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

๒) **ประเภทวิชาการ** คือ ตำแหน่งที่จำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จปริญญาทางวิชาการตามที่ ก.ถ. กำหนดให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น

๓) **ประเภทอำนวยการท้องถิ่น** คือ ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานระดับฝ่าย กอง สำนัก หรือตำแหน่งอื่นที่มีระดับเทียบเท่าตามที่ ก.ถ. กำหนด

๔) **ประเภทบริหารจัดการท้องถิ่น** คือ ตำแหน่งปลัดและรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้ง อบจ. เทศบาล และ อบต. หรือตำแหน่งอื่นที่มีระดับเทียบเท่า ตามที่ ก.ถ. กำหนด

๔. โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเอง

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเอง ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ มีดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๕. กองส่งเสริมการเกษตร
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน

๕. ข้อมูลอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเอง

๑. ประเภทบริหารท้องถิ่น

- ๑) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง ๑ ตำแหน่ง
- ๒) รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับต้น ๑ ตำแหน่ง

๒. ประเภทอำนวยการท้องถิ่น

- ๑) ผู้อำนวยการกองคลัง ระดับต้น ๑ ตำแหน่ง
- ๒) ผู้อำนวยการกองช่าง ระดับต้น ๑ ตำแหน่ง
- ๓) ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ระดับต้น ๑ ตำแหน่ง
- ๔) ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร ระดับต้น ๑ ตำแหน่ง

๓. ประเภทวิชาการ

- ๑) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับชำนาญการ ๑ ตำแหน่ง
- ๒) นิติกร ระดับชำนาญการ ๑ ตำแหน่ง
- ๓) นักตรวจสอบภายใน ระดับชำนาญการ ๑ ตำแหน่ง
- ๔) นักทรัพยากรบุคคล ระดับชำนาญการ ๑ ตำแหน่ง
- ๕) นักจัดการงานทั่วไป ระดับชำนาญการ ๑ ตำแหน่ง
- ๖) นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ระดับชำนาญการ ๑ ตำแหน่ง
- ๗) นักวิชาการเงินและบัญชี ระดับชำนาญการ ๑ ตำแหน่ง
- ๘) นักวิชาการคลัง ระดับชำนาญการ ๑ ตำแหน่ง
- ๙) นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ระดับชำนาญการ ๑ ตำแหน่ง
- ๑๐) นักพัฒนาชุมชน ระดับปฏิบัติการ ๑ ตำแหน่ง

๔. ประเภททั่วไป

- ๑) นายช่างโยธา ระดับอาวุโส ๑ ตำแหน่ง
- ๒) นายช่างโยธา ระดับชำนาญงาน ๑ ตำแหน่ง
- ๓) เจ้าพนักงานธุรการ ระดับชำนาญงาน ๑ ตำแหน่ง

๕. พนักงานจ้าง

- ๑) ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑ ตำแหน่ง
- ๒) ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน ๑ ตำแหน่ง
- ๓) ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ ๑ ตำแหน่ง
- ๔) พนักงานขับรถยนต์ ๒ ตำแหน่ง
- ๕) ยาม ๑ ตำแหน่ง
- ๖) คนงาน ๑ ตำแหน่ง

๕. บุคลากรทางการศึกษา

- ๑) ครู (ชำนาญการพิเศษ) ๑ ตำแหน่ง
- ๒) ครู (ชำนาญการ) ๗ ตำแหน่ง
- ๓) ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้าง) ๒ ตำแหน่ง

๖. แผนนโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

- ๑) การสร้างการตระหนักถึงคุณธรรม จริยธรรม ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองสู่ความเป็นเลิศ
- ๒) การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน
- ๓) พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
- ๔) พัฒนางองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
- ๕) การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ
- ๖) การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร
- ๗) การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง บุคลากรให้เหมาะสมกับหลักสมรรถนะ
- ๘) การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากร

บุคคล

๙) การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านเศรษฐกิจฐานรากและการจัดการสิ่งแวดล้อม อย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง

- ๑๐) การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- ๑๑) การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ
- ๑๒) การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้
- ๑๓) กำหนดระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีปฏิบัติแนวทางในการดำเนินงานให้ชัดเจน
- ๑๔) บูรณาการแผนงาน/โครงการ และระบบการทำงานขององค์กรโดยเน้นการทำงานเป็นทีม

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๑. แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ
๑. การจัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	เพื่อปรับปรุงแผนอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมกับปริมาณงานปัจจุบัน และคำนวณค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘
๒. การสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง	เพื่อสรรหาพนักงานจ้างช่วยในตำแหน่งงานที่มีปริมาณมาก และลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรที่เป็นข้าราชการ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘
๓. การบรรจุ แต่งตั้ง รับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล	เพื่อหาบุคคลมาทำงานในตำแหน่งที่ว่าง และเป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญกับงานขององค์กร ให้ทำงานอย่างต่อเนื่อง	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘
๔. การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ครู พนักงานจ้าง	เพื่อประเมินประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการทำงาน ตามที่ได้ให้ไว้ตามข้อตกลงในการปฏิบัติราชการ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ
๕. การกำหนดเวลาปฏิบัติราชการ ของพนักงานส่วนตำบล	เพื่อให้พนักงานมีความตรงต่อเวลา และ ให้ความสำคัญกับการให้บริการแก่ ประชาชน	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘
๖. การกำหนดการแต่งกายของพนักงาน ส่วนตำบล	เพื่อให้พนักงานแต่งกายด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีความเหมาะสม	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘
๗. การดำเนินการทางวินัย และละเมิด	เพื่อดำเนินการทางวินัยกับผู้กระทำความ วินัย และผู้ที่ทำให้หน่วยงานเกิดความ เสียหาย	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘

๒. แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ
๑. โครงการอบรมคุณธรรม จริยธรรม พัฒนาคุณภาพชีวิต	เพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีจิตสำนึก การประพฤติตน ด้านคุณธรรม จริยธรรม	๒๐,๐๐๐	๑ มกราคม ๒๕๖๘ – ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๘
๒. โครงการอบรม ประชุม สัมมนา เพื่อเพิ่มทักษะในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงาน ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งตามสายงาน (จัดโดยหน่วยงานอื่น)	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ การเข้าใจในระเบียบ กฎหมาย ในการปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล	๖๘๐,๐๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘
๓. การสร้างจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต	เพื่อให้พนักงานปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และปฏิเสธการรับสินบน	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘
๔. โครงการศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและศักยภาพ ของพนักงานส่วนตำบล ครู และพนักงานจ้าง	เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ศักยภาพ ให้พนักงานได้ศึกษาเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และนำมาปรับใช้ในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น	๑๐๐,๐๐๐	๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ – ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๘